

集合行動分析の基礎概念

加 藤 信 孝

人類の歴史をみると、暴動や革命のような極めて劇的な事件がいたるところにくり返されている。ところが、これらの事件に對して、學者や思想家は客觀的な態度をとることを心がけてはいたが、その多くはこれらの事件を推進する集合的活動がなんらかの神秘的な力の働きに基づくものであるかのように記述しているのである。そこで我々は、これらの集合的事件の生起にも規則性があり、その因果關係の説明を試みる一つの圖式をN・Jスメルサー(Smelser)の所説に據りながら、検討してみたいと思う。⁽¹⁾だがスメルサーの場合には、集合的事件の説明が中心となつてゐるが、その基礎概念の検討にあたつて、歴史上の事件と並んで、ごく卑近なありふれた行動も實例として挙げられており、人間の集合的行動一般をその對象にしたものと考えられる。いうまでもなく、この立場は、欲求、動機、パーソナリティ、態度、目的、手段、狀況、習慣、價值、象徴等々の用語を用いて、廣範圍にわたる人間行動のそれぞれの側面をできるだけ一般化して説明しようとする研究方針を持している。つまりこの研究方針は種々の廣範な社會現象の諸領域(たとえば組織内の行動、勞使關係、犯罪非行など)に適用可能な基礎理論をつくり出す期待に導かれてゐるので、これを「行動論的接近」と呼ぶことができる⁽²⁾とすれば、スメルサーの研究は、行動の巨視的研究ともみなすことができる。そこで、これらの行動、現象を説明するために彼が提出した「社會的行動の構成要素」を紹介することを、この小論における主眼としたい。まず、「行爲」の規定からはじめる。

パーソンズ (Parsons) とシルス (Sills) の「行爲の理論」によれば、行爲とは、規範の規制をうけながらエネルギーを消費しつつ、一定の状況のもとに、ある目的達成を志向する生活體の行動、である。⁽³⁾ この定義はさらに四つに分けて考えることができる。(1) 行動は目的や目標の達成に、あるいはその他の豫想された事態に志向されている。(2) 行動は一定の状況のなかに生ずる。(3) 行動は規範の規制をうける。(4) 行動はその動機づけにおいてエネルギーの消費、すなわち努力をそのうちに含んでいる (なお、この動機づけは行爲とのかかわり合いから多少とも獨立に組織されることが可能である)。

この行爲の定義は行爲者の側からみたものであるが、それならば行爲者間の關係、社會體系のレベルにおける行爲、すなわち社會的行爲はどのように考えられるであろうか。ここでも社會的行爲の四つの基礎的構成要素を擧げてみたい。(一) 一般的目的、すなわち「價值」。これは目的をもつ社會的行動に對してもつとも廣範な手引きとなる。(二) これらの目標を追求する行動を規制する規則。これは一般に「規範」といわれる。(三) 規範的ワク組の中で一定の目的を達成するために行われるその個人のエネルギーの動員。いいかえれば、どのようにして動機づけられた諸個人が役割や組織の中に「組織される」という問題である。(四) 行爲者が手段として利用する「状況の中にある用具」(situational facilities)。これには環境に關する知識、行爲の結果に關する予測の可能性、道具及び熟練などが含まれる。この四つの構成要素をそれぞれさらに詳しく検討してみよう。

價值

一般に價值は、人間の努力の手引きとなる望ましい究極の状態を示す言葉である。價值は、その意味が

一般的であるために、規範の種類、組織の種類、目的を實現するうえに必要な用具の種類を一々指し示してはいない。民主主義という價值を例にとつて考えると、それはフランス共和國やイギリス、アメリカ合衆國の政治體系の正當性の根據となつてゐる。ところが、英米佛の三國はともに民主主義に基づき代議制、選舉制、多數決原理などの共通の要素をもつてゐるにもかかわらず、そのいずれもが、それぞれの國の政治制度においてはなほだしく異なつてゐる。これらの相違は價值のレベルにあるのではなく、調整的規範、社會組織、具體的な政治目標達成の手段などにおける相違にほかならない。

そのうえ、價值は社會的行動を導く正當な目標のもつとも一般的な記述である。クラックホーン (Kluckhohn) によれば、價值は「行動に影響するところの、自然、自然における人間の地位、人間に對する人間の關係、および人間の環境や社會關係に關係のあるところの望ましいものと、望ましからざるものについての一般的、組織的觀念」⁽⁴⁾をその内容としてゐる。クラックホーンは、それとハッキリ明言はしていないが、この定義を非常に包括的な種類の價值——宗教的信念體系に認められるような價值に制限してゐる。

規範 たとえば民主主義という價值(あるいはその他のどんな價值體系でもよい)はどのようにして實現されうるかを示すさまざまな規範(規則)が次に確立されなければならない。すなわち、選舉規則、公務遂行の規則、國家の權限、市民の權利などが確立されなければならない。これらの規則は一般的價值の可能な適用を限定してゐる。

さらにこの規範は一般的な價值に比べると「特殊」である。もしこのような價值が實現されるべきであるとすれば、その時に必ず必要となるある種の調整的原理を規範は意味してゐる。パーソンズとスメルサーによれば、規範とは「一つの社會體系における共通文化の價值型式が相互作用を行なう各單位の具體的行動の中に統合される仕

方⁽⁵⁾であつて、こういう規範の範圍は、たとえば法律の條文から、近隣集團仲間などに見られるインフォーマルな、時には無意識な諒解にまでわたつてゐる。

動機づけの組織的行動への動員 價值や規範の二つだけでは人間行為の「組織化の形式」を決定することには

ならない。價值や規範は、だれが價値的目的を追求する行為者となるか、どのようにしてこの人の行為は具體的な役割や組織へと構造化されるに至るか、どのようにして、彼らの行為は具體的な役割や組織への責任ある参加に對して報償を與えられるであらうか、ということなどを一々指示してはいない。そこで我々は價值及び規範につけ加えて、社會的行為をよりいつそう詳細にし、前述の二つの構成要素のいずれにも還元されない第三の構成要素を提示しなければならぬ。この第三の構成要素をとり扱う場合に、我々は次のことを問題にする。たとえば、經濟的過程を營むものは個人としての商人や職人か、それとも小さな會社か、あるいは巨大な財團であるか。また政治的過程を營むものは小さなインフォーマルな政治的徒黨であるか、壓力團體であるか、それとも政黨であるか、あるいは以上のすべての類型の相互作用を含んでいる構造であるか。つまり社會學者のいう「社會組織」や「社會構造」、たとえば、家族、教會、病院、政黨、教團は社會的行為の第三の構成要素である。そしてこの構成要素を廻つて、效果的遂行の結果として生ずる、富、權力、威信などの報償の作用が存在している。

状況の中の用具 社會的行為の第四の構成要素の内容は、役割ないし組織的分脈 (organizational context)

のなかにあつて具體的目標の達成を容易にする手段、ないしこれをさまたげる障害である。この要素は環境の與える機會と制限に關する行為者の知識と、ある場合には環境に影響を及ぼす行為者自身の能力に關する知識と關係がある。この二つの場合には、この知識は行為者の役割や組織所屬の一部となつてゐる目標實現の可能性と關連して

いる。この用具は、たとえば、市場において意思決定を行うためのさまざまな手段がこれである。

以上が社會的行爲の四つの構成要素であるが、これらのうちの一つ以上に「緊張」(strain)が加えられるとき、また既存の方法でこの緊張を除くことができない時に、集合的な爆發や運動がやをもすると生ずるのである。集合行動とは緊張下にある行爲の構成要素を再編成する試みである。⁽⁶⁾したがって現實の具體的な集合行動を行爲の構成要素に生ずる緊張との關係から分析することが可能であるが、ここではそこまで言及する余裕がないので、社會的行爲の構成要素そのものをこの小論の論述の中心としたい。

二

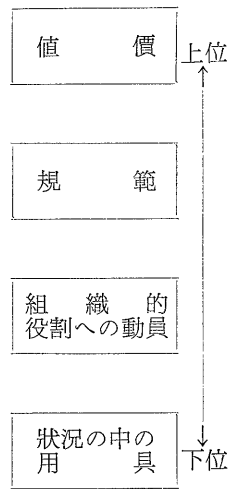
次に行爲のこれらの構成要素に對する個人の態度を考えてみたい。ここでも當然、四つの構成要素に對應するそれぞれの態度があることはいうまでもない。まず、價值との關連からみた態度は、當該價值に對する信念、ないし執心(commitment)、あるいは信仰(faith)の態度である。次に規範との關連からみた態度は、同調(conformity)ないし逸脫(deviation)である。人は規範を信ずるよりも規範に同調する。たとえば我々が自由企業のような價值に同調しているという言いかたはなんの意味もない。なぜなら、このような價值はあまりに一般的であつて同調の方法を規定することができないからである。我々が同調するのはより特殊な私有財産法である。私有財産法によつて自由企業は制度化される。第三に、組織の構成要素に志向する態度は役割における個人の責任ないし責任の欠如である。この役割は會社においてであらうと、家族においてであらうと同様である。我々はまた忠實な従業員と

か、忠實な夫などといった、組織に對する個人の忠誠 (loyalty) を説明する。最後に、狀況の中の用具の點からみた態度は、環境を予知し、かつ支配しうる我々の能力に對する確信ないし確信の欠如という態度である。なお、さらに一言つけ加えれば、以上のような個人的態度と行爲の構成要素との關係から各種の緊張が生じ、それが集合行爲を起す原因となるが、その事實については別の機會に譲る。以上の個人的態度を表に示せば次のようになる。

ところで、先に述べた社會的行爲の構成要素の内容やその他の部分を考えてみれば、じゆうぶん推測されるところであるが、社會的行爲の構成要素には次のような體統的關係が成りたつてゐる。

第 一 表

社會的行爲の 構成要素	價 値 規 範	役 割 い 組 織	割 け し 組 織	中 具 の 用 具	中 具 の 用 具
構成要素に對する 個人の態 度 規定	執 心 信 念 信 仰	同 調	責 任 忠 誠	自 信 確 信	自 信 確 信
經濟上の實例	自由企業	契 約 財 産	會 社	技術に對する 確信 (confidence in skills) 知識、資本 利用など	



この圖式において、上から下へと下降するほど、行爲の具體的項目は漸次より一層特殊な規定を受けることになる。たとえば、自由企業という價值は、廣義に解釋すれば、利益の追求において、海賊的行爲や強迫的手段の使用を含むことができるが、財産法という規範はこういう解釋を許さない。さらに組織のレベルにおいて、我々はもつと詳細な行爲の

側面へと導かれる譯である。

また、自由企業から社會主義への價值の基本的規定における變化はいやでも應でも規範（財産法、契約法）の改訂を促すことになり、經濟組織の權威や統制の編成を根本的に變更し、生産のための用具（技術的知識や資本金など）は私人の手をはなれて公共の統制下におかれるようになる。しかしこの體統において、下の構成要素の變化はかならずしも、上の構成要素のそれをもたらずとはかぎらない。

三

今舉げた特殊的規定の第一のタイプは、規範、組織、用具が行爲に對していつそう詳細な規定を與える新しい要素を質的につけ加えるということを意味しているのに對して、第二のタイプは「同じ」一つの構成要素の適用可能性を限定している。つまり、それぞれの構成要素の内部には七つの組織がある。具體的な社會的行爲を生産するためにはだんだん限定された構成要素を持たなければならない。以下において、各構成要素の七つの内部的レベルを紹介してみよう。

「價值の特殊性に關する七つのレベル」

價值のもつとも一般的な第一のレベルは「自由」という價值のように社會的なものである。第二のレベルは社會の種々の制度的セクター（政治、經濟、宗教とか）に關する價值の特殊的規定を含んでいる。第三のレベルはどんな種類の活動と報償が合法的に追求されるべきかを限定している。たとえば自由企業の社會を念頭におくとすれば、このレベルの價值は利潤獲得である。この利潤獲得をもつて合法的であるとみなすのは、より高い價值である自由

企業が念頭を離れないからである。これは自由企業に對する執心 (commitment) である。このように、相對的に一般的な價值は相對的に特殊な價值に對する正當性の基礎となる。第四レベルの價值は、成功というような價值に對する、役割レベルにおける個人的行爲者のしかるべき執心の種類を示している。第五のレベルは營業行爲において重んじられるべき、他の競合的價值、すなわち、營業の倫理に照らして營業活動の範圍を制限する。第六のレベルは、黒字を手がたく守り、給料を支拂い、正確な貸借勘定を行なう、能率という價值への執心を含んでいる。最後に第七のレベルには、個人的努力とエネルギーの消費によつて、組織内の高次元なレベルの價值を成就しようとする執心がある (第二表)。

「規範の特殊性に關する七つのレベル」

第一のレベルでは、規範的規制の定義は、その具體的内容が何であれ、社會的規範に對する一般的同調をその内容とする。自由が特殊な關係を欠いているように、同調は何らかの特殊な社會的背景 (social setting) とは關係がない。それゆえ、同調、協同、利他的態度のような一般的な用語がこのレベルに屬する。第二のレベルにおいては、さまざまな制度的セクター——家族的、經濟的、政治的など——がその各々にふさわしい同調の類型と關係から分化する。たとえばこのレベルにおける經濟的規範としては、財産法、契約法、公正な經濟的取引に關する慣行や傳統などがある。第三のレベルは、特殊な行爲の主體 (agent)——法人、組合、勞働組合、寡婦、未成年者——を扱っている法律の特性がその特徴となつている。これらの法律の特性は役割ないし組織の類型を考慮している。第四のレベルにおいては、規範の順奉に對する必要條件が問題となる。たとえば、正直さ、信頼性 (reliability)、信用性 (trustworthiness)、協同的態度などである。第五のレベルは、經濟上の例をあげると、實業家が經濟活動の嚴

第二表 價值の特殊性のレベル

(1) レベル	(2) 分類の一般的性格	(3) 經濟的價值の分類	(4) 自由企業からの例
1	社會的価値	社会的価値	「自由」への執心
2	制度的セクターに對する価値の合法化	社會的価値の經濟的規定	「自由企業」への執心
3	報酬の合法化	經濟活動に對する報酬の規定	「利潤獲得」への執心
4	個人的執心の合法化	經濟界における個人的行為者に對する価値の規定	「個人的成功」への執心
5	競争的価値の合法化	經濟的価値と競争する価値の規定	「實行の倫理」への執心
6	組織目標を實現するための価値の合法化	會社經營に對する価値の規定	「能率」への執心
7	努力を消費するための価値の合法化	「勞働」と「仕事」の価値の規定	「個人的責任」への執心

↑ 一般的

↓ 特殊的

集合行動分析の基礎概念

密な規範的規制以外に守らなければならない規則を含んでいる。第六のレベルは組織内における活動の調整 (coordination) に關係している。最後に、第七のレベルに屬する規範は操作に關する詳細な規則である。仕事に關する時間割、職務内規がこれである (第三表)。

「動機づけの動員の特殊性に關する七つのレベル」

第一のレベル、すなわちもつとも一般的レベルは個人の基礎的な性格の形成を内容としている。社會化の初期において、個人は反社會的衝動の抑制と、さまざまな種類の役割を取得する基礎的能力の獲得とを學ぶ。第二のレベルでは個人は一般的實行力を獲得する。經濟的動機づけの場合には、社會化のこの第二段階で、ある程度の志望 (ambition) が發生するものとみてもよい。第三のレベルでは、單なる一般化された實行力は訓練

第三表 規範の特殊性のレベル

(1) レベル	(2) 分類の一般的性格	(3) 経済的實例
1	一般的同調	あらゆる制度的経済活動への同調
2	制度的セクターに一致する規範の分類	契約や財産に関する法や慣習
3	役割と組織に特別な関係をもつ規範の分類	會社法、労働法及び関連的慣習
4	規範の個人的保持に對する必要條件の分類	營業上の正直さ、親切などの規定
5	競争を行つている制度的セクターの規範の分類	競争的規範を伴う調整的營業活動
6	組織内部における協同と調整の規則の分類	實行的調整
7	活動を規制するスケジュールやプログラムの分類	操作の規約

一般的 ↑ ↓ 特殊

からは、動機づけられた活動の役割や組織への動員を含んでいる（第四表）。

「状況の中の用具の特殊性の七つのレベル」

状況の中の用具とは環境を支配する「行為者の力（power）」のことであるが、もっとも一般的な第一のレベルでは

された能力（capacity）を導く。しかもこの訓練は單純な志望を補うものでなければならぬ。以上の三つのレベルは社會化の重要な段階であるが、第四のレベルは、個人の生涯のうちでも青年期とおおむね一致しているもので、青年はその動機において自分の役割に對する責任感を抱いて成人の世界に入るのである。第五のレベルは、これら成人の役割の分脈のなかで、さらに高度の専門化をその内容としている。經濟のセクターでは、これは職業の選擇を意味する。第六のレベルにおいて、個人の才能と技能は特殊な組織に配分される。第七のレベルでは、組織内における役割や職務（task）へ移ってくる。かくして個人はいまや仕事（job）を行なう位置にある。以上、七つのレベルのシリーズは、社會體系の見地

第四表 動員の特殊性のレベル

(1) レベル	(2) 動機づけの執心の本質	(3) 経済的實例
1	社會化された動機づけ	基礎的性格の形成
2	一般化された業績能力	志 望
3	訓練された才能	訓 練
4	成人的役割掌握への移行	世の中へ出て行くこと
5	社會のセクターへの配分	職業選擇
6	特殊な組織への配分	仕事の獲得
7	組織内の役割と仕事への配分	その仕事の實踐

一般的 ↑
↓ 特殊的

(その時の事情によつてこの力は権力であつても、また威信であつてもよい)、状況的用具の特殊化の第四のレベルを構成する。第五のレベルで技術は社會のそれぞれの適當なセクターに配置される。たとえば、經濟的技術は、消費財、資本財、武器の生産や、大聖堂、學校などの建設に用いられる。第六のレベルの用具は、特定のセクターにおいて特殊な組織ないし役割に配置される。經濟的生產に關していえば、このレベルで行われる適切な決定は、一つの工業

状況の中の用具は目的手段の行動ないし因果關係に關する一連の一般的な想定を内容としてゐる。しかも、これらの想定——未成概念 (preconception)——は科學的でも客觀的でもある必要はない。第二のレベルでこの未成概念は成文化された經驗的な主張や普遍的概念にまで組織される。たとえば、ある實業家にとつて、實業的原理の把握は、科學的概念に基づいていることもあり、體驗や豫感からの概念に基づいていることもある。第三レベルで一般的知識は特殊な状況に適合するように仕立てられるが、この結果は科學技術であり、また成文化された知識を實踐的な言葉で規定することである。さらにこの知識の活用は、經濟的力を背景とすることによつて

内部のどの會社が投下資本を受けるだろうかということである。第七のレベルで、用具は組織や役割の内部において特殊な役割や職務に用具を配置することによつて實際に用いられるようになる（第五表）。

社會的行爲の構成要素の項目のすべてを集めたのが第六表である。第六表は社會的行爲に關する一種の地圖にな

つてゐる。⁽⁷⁾ この表は人的資源 (resources) がその一般

第五表 狀況的用具の特殊性のレベル

(1) レベル	(2) 分類の一般の本質	(3) 經濟的實例
1	因果關係に關する未成概念	プラグマティズム的世界觀
2	知識の成文化	營業原理の把握
3	技術ないし狀況關係の知識の分類	技術 (know-how)
4	レベル3を活動的にするための富、權力、威信の調達	財政的うらづけ
5	社會のセクターに對する有効な技術の配分	投 資
6	役割と組織に對する有効な技術の配分	會社への資金の調達
7	具體的目標を達成するための組織内の用具配分	資金の効力のある利用

會的行爲の構成要素——規範、動員、用具——が加わつて行くのが判る。また各々のたての欄を下に讀んでいくと、一つの構成要素はある新しい限定的な條件を附加することによつて実行への準備となる。さらに右への移行と下への移行は具體的な社會的行爲を生み出す過程に對していつそう特殊な意味をつけ加える。

第六表のある點で行爲の構成要素の再規定が行われたとすれば、必然的にその點より下と右の方のすべての點においてそれぞれの再規定が伴なう。しか

一般的
↑
↓
特殊的

第六表 社會的行爲の構成要素に關する特殊性のレベル

一般的←→特殊的

レ ベ ル	價 値	規 範	組織的行爲への 動機づけの動員	状況の中の用具
1	社會的價值	一般的同調	社會化された動 機づけ	因果性に關する 未成概念
2	制度的セクター に對する價值の 合法化	制度的セクター に一致する規範 の分類	一般化された業 績能力	知識の成文化
3	報酬の合法化	役割と組織のタ イプに一致する 規範の分類	訓練された才能	技術ないし状況 關係の知識の分 類
4	個人的執心の合 法化	規範の個人的保 持に對する必要 條件の分類	成人の役割掌握 への移行	レベル3を活動 的にするための 富、權力、威信 の調達
5	競争的價值の合 法化	競争を行なつて いる制度的セク ターの規範の分 類	社會のセクター への配分	社會のセクター に對する有効な 技術の配分
6	組織的役割を實 現するための價 値の合法化	組織内部におけ る協同と調整の 規則の分類	特殊な組織ない し役割への配分	役割と組織に對 する有効な技術 の配分
7	努力を消費する ための價值の合 法化	活動を規制する スケジュールの分 類	組織内の役割と 仕事への配分	具體的目標を達 成するための組 織内の用具配分

集合行動分析の基礎概念

↑一般的

↓特殊的

しながら、この再規定は問題になつてゐる位置より上、あるいは左の方の點の再規定をかならずしも必要としない。たとえば訓練されたある職員のある産業（經營）部門（動員、第五レベル）への再配置は、特殊な組織（動員、第六）の再配置と、これらの組織における役割と職務（動員、第七）の再配置を含み、さらに技術的知識（用具、第五）の配分をも再規定する。しかしながら、最初の動員、第五レベルの再配置は、どのレベルのものにせよ、規範的な構造や價值體系の再規定を含むとはかぎらない。またこの再配置は第五レベルより上の動

員や用具の再規定を含んでいるとはかぎらない。

四

ここでは緊張 (strain) という概念を中心として、前述の社會的行爲の各構成要素を關係づけて論述を進める。まず、本稿における緊張とは、行爲の構成要素間の關係の損傷、その結果生ずる行爲の構成要素の不十分な機能化のことである。集合行動はこのような緊張があることによつて發生し、しかも、緊張が高まれば高まるほど、ますます現實性を帯びてくる。そして、兩者の關係については、不特定の種類の緊張が「不特定の種類の集合行動となりうる」という命題が導き出されるのであるが、それはとにかく、緊張と社會的行爲の構成要素の關係、つまりどの構成要素にはどんな緊張が発生するかという問題に移ろう。前述のとおり、社會的行爲の構成要素は、それらの間のものと、それらの各々の内部のものと、二つの體統を爲しているが、その要素のどれもが特殊性の低いレベルに下降するにしたがつて、社會的行爲をますます詳細に規定するようになる。ところでこの各要素のレベルを三つの群に、すなわち第一～三レベル、第四レベル、第五～七レベルに分けて考えると、第一～三レベルは資源 (resources) を生産するか、あるいは資源を具體的な行爲に利用するために「準備する」。第四レベルは準備から利用への移行を特色づけている。第五～七レベルは資源を具體的な行爲に利用する。

さて、次の事實を考えてみよう。たとえば、もし個人のパーソナリティ構造が動員シリーズの第一～三レベルで十分に形成されることがなければ、この失敗は、仕事をもち、法に従い、職責を果し、家族生活に参加するなど(第五～七レベル)のことができないという個人の無能となつて具體的に現われる。以上のことから次の見解が引き出

されてくる。どの構成要素のどのレベルにおける緊張も、低いレベルであるが、いつそう操作的なレベルにおいてまず現われる。もう一つ實例を示せば、洪水、嵐、突發事件などの災難から直接の衝擊をうける場合、その障害は資本主義や社會主義などの次元の高いレベルの構成要素である價值におけるよりもむしろ日常生活の中にある。役所はその機能を停止し、列車は不通となり、家族は離散し、學校は火災にあう。緊張と社會的行爲の構成要素の關係について結論としていえることは、その源泉が何であれ、まず緊張が現われ、操作的レベル（第五〜七）において不満が蓄積する。さらにこの不満がひろがり、操作的失敗の源泉を求めて注意がその方向に向けられる場合にのみ、高いレベルの構成要素を活動させることになる。⁽⁹⁾

それでは不満が蓄積する初期において、操作的レベルの行爲の構成要素（第五〜七レベル）に生ずる緊張の源泉は何か。その一つは、價值體系における緊張は別のタイプの緊張の蔓延から起つてくる。たとえば利害の葛藤が白熱化してくると、議論は一般化への方を進み、攻撃は漸次價值に、あるいは對抗集團の正當性の根底に向けられてくる。したがつてこの場合は、價值上の緊張は別のタイプの緊張の延長である。さらに價值體系における緊張のうち一つの源泉は、相異なる價值體系をもつ二つの集團間の文化接觸の場合に見出すことができる。たとえば人種的ないし宗教的集團が別の社會に大量移民する場合、あるいは宣教師の傳道によつて改宗が行なわれるような場合に價值上の緊張の源泉が生じてくる。⁽¹⁰⁾

ところで先に述べたように價值という構成要素には七つのレベルがあるが、そのうち第七—五レベルまでの操作的レベルの各々において緊張の源泉からどんな緊張が生ずるかをとりあげてみたい。

「價值の第七レベル」——「個人的價值への執心（コミットメント）に生ずる緊張」。第七レベルの價值は役割レベ

ルにおける個人的執心にかかわり合いをもっている。この個人的価値における緊張とは、その価値を順奉している人々に、勸告(exhortation)、引例(example)、強制(coercion)、その他の手段によつて、かかる価値の誤りや、不道德な點を納得させようとする試みのことである。この緊張の明白な例は經濟發展の初期に、産業労働力の形成において見出される。すなわち、産業上の變化に迫られて、獻身的人間(devoted individual)の定義は血族との相互扶助に多くの労働を捧げる人間「から」、賃銀のために労働の時間とエネルギーを捧げる人間「へ」と變つてきた。しかもこの壓力は契約上の規範における變化以上のもの、すなわち価値における變化を求めてやまない。そしてこの壓力は労働者の個人的な執心における變化、自分の他の人間に對する關係に關する規定の變化を意味している。

「価値の第六レベル」では「組織目標に對する執心(コミットメント)における緊張」が生ずる。この第六レベルは組織的集合體の目標に對する執心を含んでいる。たとえば經營においては能率に對する執心を、政治においては國家の政治的事業に對する執心を、自發的結社體においてはその集團の目標に對する執心を、宗教においては教團の組織的目標に對する執心をそれぞれ意味している。これらの執心はすべてこれらの組織における役割義務を果す忠實さ(faithfulness)に對する執心である。したがつて價值緊張は組織的価値に對する個人の執心を弱めたり、あるいは破壊する壓力を含むことになる。

次に「価値の第五レベル」において「價值統合の原理における緊張」が生ずる。すなわちこのレベルにおいて、我々は社會秩序の統合の原理を構成する多くの主義——資本主義、社會主義、封建主義——を見出す。ある種の資本主義體制下では、政府の活動は營業的企業に對する干渉を最少限度に止めるという條件のもとにおいてのみ合法

第七表 行爲の構成要素に對する緊張の中心

レ ベ ル	價 値	規 範	組織的行爲への 動機づけの動員	状況の中の用具
5	價値の統合原理 における緊張 (例、資本主義 攻撃)	主要な社會的セ クター間の關係 における緊張 (例、労働行爲 の「合法性」)	主要な社會的セ クターの現實的 ないし潜在的喪 失(例、高い利 益と賃金のため 雇用の者を用 途を迫る)	社會のセクター に對する用具配 置のあいまいさ (例、コミュニ ストの挑戰を かえるための 源の配分の方)
6	組織目標への執 心における緊張 (例、利益に對 する攻撃)	組織統合におけ る緊張 (例、生産上の 「インフォーマ ル組織」の妨 害)	組織成員に關連 した現實的な喪 失(例、失業に より収入のない こと)	組織に對する用 具配置のあいま いさ (例、會社に賢 明に投資する方 法)
7	個人的價値への 執心における緊 張 (例、個人の正 直という價値に 對する挑戰)	操作的な規則の レベルにおける 緊張 (例、上役から の相反する指 令)	役割遂行におけ る現實的な喪失 (例、營業活動 の「凍結」)	操作的目標を達 成するための用 具配置における あいまいさ (例、收獲に對 するよい計畫を 保證する方法)

的となる。假りに政府が必要以上に民間の企業
や經營に對して干涉するようなことがあれば、
そこに緊張が生じてくる。つまりこのレベルの
價值緊張は、上記の二つの緊張のように、組織
や役割に對する特殊な忠誠(Loyalty)だけでな
く、この價值を型式化することが正當であるか
どうか、という問題を廻つて生ずるのである。
ここで、一つの實例を擧げて、もう一度この緊
張の諸レベルを扱つてみることにする。政府の
スキャンダルに對してどのような社會的反應は
起るだろうか。もし公衆の怒りが公僕としての
公務員自身の道德に集中すれば、緊張は第七レ
ベルに限定されるが、もしこのスキャンダルに
よつて全體として組織的政府の行政事務の能率
に支障を來しているように思われるとすれば、
緊張は第六レベルに限定されるし、もしこのよ
うなスキャンダルを許したであらう「ある種の

社會體系」に批判が向けられれば、價值の社會的統合の問題、すなわち第五レベルに緊張が現われはじめる。最後に價值緊張を含めて各社會的行動の構成要素に對應する緊張の焦點を掲げる（第七表）。

第七表を結論的に述べれば、價值における緊張は執心（コミットメント）の問題に關連を持つており、規範上の緊張は人間の相互作用の統合に關係しており、動員上の緊張は動機づけられた活動とその報酬との間のバランスに關係し、用具における緊張は、知識と訓練の適、不適に關係している。さらにこの表の中で、以上のどの點の緊張を取り上げても、それはそれより下と右の方のどの點における緊張に對しても、十分條件となるにすぎず必要條件となることはない。逆にまたどの點の緊張も上方ないし左方の點における緊張に對しては十分條件と必要條件のいずれにもなることはできない。

註

- (1) Smelser N. J., *Theory of Collective Behavior*, New York, The Free Press of Glencoe, 1963
- (2) 富永健一「社會行動分析の基礎」『思想』五一〇號、一九六六、一二、24—26ページ
- (3) (Parsons, T., & Shils, E. A., eds., *Toward a General Theory of Action*, Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press, 1951. 永井道雄、作田啓一、橋本眞譯「行為の總合理論をめざして」日本評論社、一九六〇、86ページ)によれば、一人の男が魚を釣りにゆくために湖に向つて自動車を行き着いている状態を分析している。この場合、(一)魚釣りは主人公の行動が向けられている「目的」である。(二)彼の状況は、道路、自動車、彼のいる場所である。(三)彼のエネルギーの消費は規範によつて規制されている——たとえば自轉車運轉という行動は湖に達するための知的手段である。(四)さらに、彼はそこへ達するために事實エネルギーを費す。——ハンドルを握る、アクセルをふむ、注意を払う、そして移り變る道路や交通状況に自分の行為を適應させる。行動がこのように分析され、また分析されうる場合が、「行為」なのである。
- (4) Parsons T., & Shils, E. A., eds., *Ibid.*, P. 395, 411 © Kluckhohn 引用に依る。
- (5) Parsons T., & Smelser N. J., *Economy and Society*, New York, The Free Press, 1963, 富永健一譯「經濟と社會」

岩波書店、一九五八、155 ページ。

- (6) 明らかに「規範」と「状況の中の用具」については Weber M., *The Theory of Social and Economic Organization*, pp. 275~276 に見られる。

- (7) Parsons T. & Smelser N. J., *Ibid.*, Ch. III において「人的資源」と「非人的資源」が各々七つのレベルに區分されているが、この第六表はこれから發展させられた分類と思われる。

- (8) 作田啓一「社會學基礎理論」(福武直編『社會學研究案内』有斐閣、昭和三九年、36—38 ページ)によれば、緊張とは行爲の規制要素である價值、規範、動機、用具(たとえば知識)がその統制的効用を低めてきた状態であるとし、各々四つの緊張を擧げている。

- (9) ここに集合行動の生ずる可能性があると考えなければならぬ。

- (10) この場合緊張の分類には二つの手續きをとらなければならない。その一つは、複雑な經驗的な事件の結果を分析的な用語に直して表わす。移民の増加にせよ、經營の危機にせよ、洪水、技術的革新にせよ、このいずれもが緊張と關係しているが、構成要素に一致させる際には、規範の挫折とか、用具の損傷とかに表現し直さなければならない。さらに第二には、ある事件や状況を文化標準と個人的期待とに關連して評価しなければならない。たとえば、人種の不平等とか人間の不平等がアメリカでは緊張の源泉として指摘できるが、古代インドではカーストという不平等の制度が緊張の源泉とは考えられなかつたのは、この文化標準が異なっているからである。また個人的期待に關していえば、ある労働者は景氣が回復するまで失業を一時的辛苦として堪えしのぶ者もあれば、別の労働者は全人格そのものに對する脅威として失業を考える。これは個人的期待の標準にも差異があることを示している。

〔ここでは字數に制限があるため集合的行動の問題に立入る餘裕はなかつたが、以上に紹介したスメルサーの圖式を手掛りとして、この問題を詳細に掘下げることはまた別の機會に譲りたい。〕

